Núm. 45. Lunes 24 de febrero de 1947. 75 Cts.

Franqueo concertado

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA

HEMEROTECA MUNICIPAL - MADRID

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Ayuntamientos (año).......	100
Juntas vecinales, Juzgados municipales o dependencias oficiales (año)........	50
Idem (semestre)...........	30
Particulares y otras entidades (año)................	100

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Particulares y otras entidades (semestre)............	50
Idem (trimestre)...........	25
Precio de la línea..........	1 50
Línea Juzgados m. (edictos)	1
Número suelto..............	0 75
Atrasado de más de un mes....	1 50

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS, EXCEPTO LOS DOMINGOS, Y FIESTAS PRINCIPALES

ADVERTENCIAS

1.ª No se insertará ninguna comunicación oficial que no venga registrada por conducto del Gobierno civil de la provincia.

2.ª Los anuncios no oficiales, se insertarán previo ingreso de su importe en la Caja provincial. En las subastas celebradas por entidades oficiales de cualquier clase, al otorgar los contratos de adjudicación, se exigirá el recibo que acredite el pago de los anuncios, según Reales órdenes de 3 de abril de 1881 y 9 de enero de 1892.

GOBIERNO DE LA NACION

MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTACIÓN NACIONAL DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA MADERERA

(Conclusión)

Leve.
Grave.
Muy grave.

Art. 92. Son faltas leves las siguientes:

1.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco minutos o inferior a treinta.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2.ª No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

3.ª El abandono sin causa fundada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.ª No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la compañía o durante actos de servicio:

Si tales discusiones produjeran escándalo notario podrán ser consideradas como faltas «graves» o «muy graves».

9.ª Faltar al trabajo un día al mes a no ser que exista causa justificada.

Art. 93. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas —no justificadas— de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como «grave».

2.ª Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta, sin causa justificada.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión a que se refiere este reglamento en su capítulo XI o en el artículo correspondiente que establece el plus de cargas familiares. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta «muy grave».

4.ª Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sea ésta, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada «muy grave»

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada «muy grave».

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11. La embriaguez fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados tercero y octavo del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluída la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Art. 94. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.ª Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la compañía, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho, que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

5.ª La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.ª La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que, en este segundo caso, fuese habitual.

7.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.ª Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9.ª Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su reglamento de Régimen Interior.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. La blasfemia habitual.

12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

13. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

16. Las derivadas de lo previsto en las causas tercera y octava del artículo 92 y en la tercera, sexta y novena del artículo 93.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Art. 95. La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hecha en los artículos anteriores, es meramente enunciativa; y no implica que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

SECCION TERCERA

Sanciones

Art. 96. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Multa hasta de un día de haber.

Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos dias.

Por faltas graves:

Disminución de vacaciones retribuídas, siempre que el sancionado pueda disfrutar de los siete días establecidos en el artículo 35 de la vigente ley de Contrato de Trabajo,

Multa de tres días hasta seis de haber.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Privación durante un año del plus a que se refiere el artículo 122 del capítulo XIV.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a cuarenta días.

Retraso hasta de cinco años en la percepción del premio de antigüedad que pudiera corresponderle por aplicación de los incrementos periódicos a que se refiere el artículo 62 del capítulo V.

Privación de dos hasta cinco años del plus a que se refiere el artículo 122 del capítulo XIV.

Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el úl-

M.C.D. 2022

timo número de la categoría a que pertenezca el sancionado.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso de servicio a distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

Despido, con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Art. 97. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediere.

SECCION CUARTA

Normas y procedimiento

Art. 98. Corresponde al Jefe de empresa la facultad de imponer sanciones y de otorgar premios, de acuerdo con las normas establecidas en el presente capítulo.

No será necesaria la previa instrucción de expediente en los casos de faltas leves, pero si lo será en los de faltas graves o muy graves. El reglamento interior determinará los plazos y trámites del expediente, cuya duración no podrá exceder de dos meses, sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo. También el reglamento de Régimen interior concretará los casos de faltas muy graves en los que la empresa podrá acordar, como medida previa, bajo su responsabilidad y a resultas de lo que en definitiva se acuerde, como consecuencia de la sustanciación del expediente, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure la tramitación del mismo.

Las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado y entregarlo a la dirección o gerencia.

En todos los casos de sanciones graves o muy graves, el interesado, dentro de los quince días naturales siguientes a aquel én que se le comunica la sanción, podrá recurrir ante la Magistratura de Trabajo.

Art. 99. Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la empresa, y las graves o muy graves a los tres meses.

Art. 100. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que le fueren concedidos y las sanciones que les fueren impuestas. El reglamento Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deban producir la anulación de notas desfavorables que, en todo caso, se considerarán anuladas si, tratándose de faltas leves, transcurriese un año sin haber reincidido en nueva sanción.

Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Art 101. El importe de las sanciones de carácter económico, tales como multa, retraso en la percepción del premio de antigüedad, etc., así como el montante del salario correspondiente a vacaciones retribuídas de que se prive a algún trabajador, servirá para incrementar el fondo destinado al plus de cargas familiares.

CAPITULO XI

PREVISION

Art. 102. Las empresas afectadas por las presentes Ordenanzas, con las excepciones que en este capítulo se expresarán, quedan obligadas, siempre que no se opongan las dos terceras partes de su personal, a constituir Montepios propios o concertarse con Mutualidades existentes o que se creen con este fin, a cargo de las cuales correrán las obligaciones de previsión que más adelante se especifican.

La aportación mínima de los trabajadores será equivalente al 4 por 100 del salario que perciban, sin pluses, gratificaciones, etc., y la de las empresas, será igual a la suma de lo que en el Montepío o Mutualidad ingrese por aportación de sus afiliados.

Si así lo acordaren el Montepío o Mutualidad podrá elevarse el tipo mínimo de aportación e incluso hacer extensivo el descuento a pluses, gratificaciones, etc., con excepción del plus de cargas familiares.

Las empresas podrán mejorar voluntariamente la aportación que les corresponda.

Art. 103. Será obligatoria la afiliación de todo el personal y siempre quedará a salvo la propiedad del empleado sobre sus aportaciones, que le serán devueltas en el caso de que cese en la empresa, forzosa o voluntariamente.

No obstante, cuando su cesación en la empresa obedezca a cierre de ésta o crisis de trabajo y pase a pertenecer a otra, tendrá derecho también a la parte del fondo constituído por aquella entidad. En este caso, si ingresare en otra industria de las comprendidas en la presente Reglamentación, podrá optar por que el total fondo constituído sea transferido al Montepío o Mutualidad en la nueva empresa, cuyo organismo correrá en lo sucesivo con las obligaciones que le afecten, reconociéndole la antigüedad de ingreso en el primitivo Montepío o Mutualidad.

Art. 104. Las obligaciones mínimas a que harán frente los Montepíos o Mutualidades serán las siguientes:

Jubilaciones.

Indemnizaciones.

Auxilio por fallecimiento.

Jubilaciones.—A los veinte años de antigüedad en el Montepío, la pensión equivaldrá al 40 por 100 del haber regulador del interesado, entendiéndose por tal el promedio del salario neto (sin pluses ni gratificaciones) percibidos por éste durante los dos últimos años. Por cada año de antigüedad que exceda de veinte, se aumentará aquélla en un 2 por 100, sin que en ningún caso la pensión pueda superar el 80 por 100 del haber regulador.

Todo afiliado tendrá derecho a que se le conceda la jubilación, y la empresa, a decretarla en cualquiera de los casos siguientes:

a) A los sesenta y cinco años de edad con veinte como mínimo de antigüedad en el Montepío o Mutualidad.

b) A los sesenta años de edad con treinta y cinco de antigüedad en el Montepío o Mutualidad.

c) En cualquier edad, con veinte o más años de antigüedad, cuando, previa justificación suficiente, se viese imposibilitado el afiliado para ejercer sus funciones por causa de enfermedad, agotamiento físico o accidente aunque no sea del trabajo.

La pensión de jubilación por edad a que se refieren los apartados *a)* y *b)* no cesará en ningún caso hasta la muerte del jubilado, cualquiera que sea la ocupación o empleo a que el mismo se dedique después de la jubilación.

Si el jubilado por invalidez obtuviese un nuevo empleo, la pensión que le corresponda deberá reducirse en la cuantía necesaría para que la suma de ésta, con el salario que perciba por su ocupación, no exceda en ningún caso de la remuneración que disfrutaba al sufrir el accidente o contraer enfermedad.

La citada reducción cesará al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad.

Indemnizaciones.—El trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años o más edad y que sin haber alcanzado derecho a jubilación solicite ser baja en la empresa, sólo tendrá derecho a percibir del Montepío o Mutualidad una indemnización equivalente a tantas mensualidades de su haber regulador como años de antigüedad tenga en el mismo.

La misma indemnización percibirá el trabajador que, sin haber alcanzado veinte años de afiliación o antigüedad, quede imposibilitado por enfermedad, agotamiento o accidente, incluso del trabajo, para continuar en el desempeño de su cargo.

En ningún caso podrá ser la indemnización inferior al importe de tres mensualidades.

Auxilio por fallecimiento: Caso de fallecimiento de un trabajador en activo, sus familiares tendrán derecho a un auxilio equivalente a tantas mensualidades del haber regulador que viniese disfrutando como años de antigüedad tuviese en el Montepío o Mutualidad. Dicho auxilio nunca será inferior a dos mensualidades.

Tendrá derecho al mismo, y por el orden que se cita, los siguientes:

a) Viuda e hijos menores.

b) Padre sexagenario e incapacitado para el trabajo en cualquier edad, y madre viuda legalmente pobre.

c) Hermanas en cualquier edad y hermanos menores o incapacitados que vivieren a expensas del fallecido y en el propio domicilio de éste con un semestre de antelación cuando menos a su muerte.

Art. 105. Previa aportación de la cantidad que en cada caso corresponda, siempre proporcional a los salarios que hubiese disfrutado, cualquier afiliado podrá adquirir en el Montepío o Mutualidad toda o parte de la antigüedad que hubiera alcanzado en la empresa.

Art. 106. No se reducirán las pensiones, indemnizaciones y auxilio por fallecimiento que se establece en los anteriores artículos aún en los casos que sus perceptores se beneficien con otras pensiones, subsidios, indemnizaciones, etc., por razón de cualquier seguro voluntario o que se deriven de la legislación vigente.

Art. 107. En la administración de estas entidades deberán tener intervención análoga tanto a las empresas como a los trabajadores, y serán reguladas por un reglamento, en el que se especificarán los derechos y obligaciones correspondientes y exigibles en cada caso.

Su contenido económico y de previsión será, como mínimo, el consignado en los artículos precedentes, con las prudentes mejoras y ampliación de los servicios que sus reservas lo permitan, tales como pensiones de viudedad, orfandad, etc.

Art. 108. Las empresas, que bien a su exclusivo cargo o por medio de Montepíos, Mutualidades, etc., tengan en vigor socorro, pensiones, etc., iguales o superiores a los fijados en este capítulo, continuarán con el régimen que tuvieran, tanto en su aspecto económico como en lo concerniente a su funcionamiento y administración.

Art. 109. Cuando los Montepíos o instituciones a que se refieren los artículos 102 y 108 establezcan pensiones en favor de la viuda o huérfanos y tal beneficio llegue a disfrutarse por los que a ello tengan derecho, el auxilio por fallecimiento consignado en el artículo 104 podrá reducirse en cualquiera de sus aspectos hasta el límite que establezcan las disposiciones legales vigentes.

Deberes de las Empresas

Art. 110. Cuando no se constituyan Montepíos o Mutualidades a que se refiere el artículo 104, ni existan los aludidos en el artículo 108, las empresas cubrirán, de acuerdo con lo dispuesto a continuación las obligaciones mínimas siguientes:

Pensión de jubilación.—Todo trabajador tendrá derecho a que se le conceda jubilación, y la empresa a decretarla, en los casos siguientes:

a) A los sesenta y cinco o más años de edad, con veinte como mínimo de servicios en la empresa.

b) A los sesenta años de edad, con treinta y cinco de servicios.

c) En cualquier edad, con veinte o más de servicios cuando, previa justificación suficiente, se viese imposibilitado para ejercer sus funciones por enfermedad, agotamiento físico o accidente, incluso del trabajo.

A los veinte años de antigüedad en la empresa la pensión equivaldrá al 30 por 100 del haber regulador del interesado. Por cada año que exceda de veinte se incrementará aquélla con un 1 por 100 más, sin que la pensión pueda superar el 60 por 100 del haber regulador.

M.C.D. 2022

La pensión de jubilación a que se refiere los apartados *a)* y *b)* no cesará en ningún caso hasta la muerte del jubilado, cualquiera que sea la ocupación o empleo a que el mismo se dedique después de la jubilación.

Si el jubilado por invalidez obtuviese un nuevo empleo, la pensión que le corresponda podrá reducirse en la cuantía necesaria, para que la suma de ésta con el salario que perciba por su nuevo empleo no exceda en ningún caso a la remuneración que disfrutaba al sufrir el accidente o contraer la enfermedad. La citada reducción cesará al cumpllr el trabajador sesenta y cinco años de edad.

Indemnizaciones.-El trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años o más de edad, y que sin haber alcanzado derecho a jubilación solicite ser baja en la empresa, sólo tendrá derecho a percíbir una indemnización equivalente a tantas mensualidades de su haber regulador como años de servicios tenga prestados.

La misma indemnización deberá percibir el trabajador que, sin haber alcanzado veinte años de servicios, quede imposibilitado por enfermedad, agotamiento o accidente, incluso del trabajo, para continuar en el desempeño de su cargo.

En ningún caso podrá ser la indemnización inferior al importe de tres mensualidades.

Auxilio por fallecimiento.—Caso de fallecimiento del trabajador en activo, los familiares a que se refiere el artículo 104, y por orden de preferencia allí establecido, tendrán derecho a un auxilio equivalente a tantas medias mensualidades de su haber regulador como años de servicios o fracción haya prestado a la empresa. Dicho auxilio nunca será inferior a dos mensualidades. Los deberes de las empresas establecidos en este artículo serán de aplicación al personal afiliado al Montepío o Mutualidad, pero que, por su poca antigüedad en el mismo, no le alcance los beneficios en cuantía igual o superior a los que tendría derecho de no haberse aquél constituído.

En este caso, las empresas cobrarán al Montepío o Mutualidad las cantidades o devengos que correspondan al trabajador, según el reglamento que regule aquél, y abonarán a éste las jubilaciones, indemnizaciones o auxilios fijados en el presente artículo, incrementados por la suma de las cantidades que hubiese aportado el trabajador al Montepío o Mutualidad

Art. 111. Las empresas podrán deducir de las pensiones, indemnizaciones y auxilios a que se refiere el artículo anterior lo que el trabajador deba percibir por rentas, premios, etc., que, a los expresados fines, hubiesen contratado aquéllos, bien voluntariamente o en virtud de disposiciones legales (accidentes del trabajo, subsidio de vejez, etc.), a favor de sus trabajadores en alguna Compañía de Seguros o cualquiér organismo de previsión social o particular.

CAPITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 112. Será de estricta observancia en las industrias afectadas por esta reglamentación las disposiciones de carácter general dictadas sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo y, en particular, las del reglamento de 31 de enero de 1940, que les sean de aplicación, y las especiales señaladas en el presente capítulo.

Art. 113. Los reglamentos de Régimen interior de las empresas incluirán aquellas medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a los trabajos y operaciones propios de la industria, al objeto de obtener las máximas garantías para el personal. En los mismos se determinarán las sanciones que al mismo pueda imponerse por incumplimiento de lo dispuesto, así como los premios y estímulos para aquellos operarios que demuestren mayor celo en la observancia de las prescripciones ordenadas

La parte de los reglamentos de Régimen interior que se ocupen de esta materia habrá de ser necesariamente informada por la Sección de Prevención de Accidentes de la Dirección general de Trabajo o por las Inspecciones provinciales de Trabajo, según que las empresas sean de ámbito interprovincial o provincial.

Art. 114. Serán de particular aplicación en las industrias reglamentadas en las presentes Ordenanzas las prescripciones siguientes:

a) En las máquinas cuyo accionamiento sea por transmisión general y correas deberá proveerse a las mismas de un dispositivo de seguridad contra arranques imprevistos. Si el accionamiento es individual, el embrague de la máquina o el mando del motor eléctrico deberá estar siempre a mano del operario al servicio de la misma.

b) En las sierras de cinta deberá protegerse éstas a lo largo de todo su recorrido, salvo aquélla parte precisa para el trabajo, así como también los volantes superior e inferior de la máquina.

c) En la sierra circular con discos de diámetro superior a 250 milímetros deberá emplearse «cuchillo divisor» reglable y adecuado al diámetro de aquélla y recubrir la mitad inferior del disco.

d) En las cepilladoras de grueso deberán protegerse convenientemente los cilindros de avance, asi como el árbol portaherramientas, evitando la proyección violenta de virutas.

e) En las labras o planeadoras deberá limitarse la parte descubierta del árbol portacuchillas a la precisa para el trabajo, siendo de recomendar a estos efectos el empleo de protectores reglables.

Queda prohibido el empleo del árbol portacuchillas de sección cuadrada.

f) Queda terminantemente prohibido el empleo de mujeres y de menores de dieciséis años en las sierras de cinta y circulares planeadoras o labras, cepilladoras de grueso, tupís, y, en general, en todas aquellas máquinas peligrosas por naturaleza cortante y alta velocidad de sus órganos o útiles de trabajo.

g) La Dirección general de Trabajo, a propuesta del servicio de Inspección, podrá acordar que en aquellas industrias de importancia se establezca un sistema de captación y aspiración localizada del polvo de serrín y virutas, siendo en todo caso obligación de las empresas proporcionar a sus operarios gafas protectoras cuando no se obtenga una eliminación satisfacteria de aquellos y su proyección pueda causar accidentes oculares.

Art. 115. Las empresas que cuenten con 250 o más trabajadores deberán constituir comités de seguridad e higiene en el trabajo, en la forma y con la misión que les está asignada por orden de 21 de septiembre de 1944, y normas dictadas para su aplicación.

Art. 116. En todas las empresas deberá existir un botiquín con los medios adecuados para efectuar las curas de urgencia en caso de accidente, debiendo figurar al frente del mismo un practicante cuando el número de trabajadores de la empresa sea de 250 o superior.

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 117. Viajes y desplazamientos.—Los empleados, subalternos y obreros que, por necesidades de la industria y orden del empresario, tengan que efectuar viajes o desplazarse a poblaciones distintas a la en que radique el taller, disfrutarán sobre el sueldo o jornal las dietas siguientes: 30 pesetas por día a los obreros y subalternos, 40 pesetas a los empleados o técnicos con sueldo mensual inferior a 750 pesetas, y 47'50 a aquellos que disfruten remuneración mensual superior al aludido tope.

Los días de salida devengarán idénticas dietas, y las correspondientes al día de llegada, cuando pernocte el interesado en su domicilio quedarán reducidas a la mitad al menos que tenga que hacer fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán de cuenta del empresario, que vendrá obligado a facilitar billetes de tercera clase a los obreros y subalternos; de segunda clase a los empleados y técnicos con sueldos hasta 750 pesetas, y de primera clase a los que disfruten de remuneración superior.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación.

Art. 118. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores afectados por las presentes Ordenanzas podrán ser destinados a trabajos de categoría superior a aquella en que estén clasificados, en casos de necesidad perentoria para la industria.

Quien desempeñe en estas condiciones una plaza de categoria superior percibirá el jornal correspondiente a dicha categoría hasta tanto se reintegre a su antiguo puesto de trabajo.

Si transcurriese un plazo de tiempo superior a cuatro meses trabajando en dichas condiciones, consolidará la categoría superior, si ello no se opusiere, con perjuicio de los demás compañeros de trabajo, a las normas que sobre ascensos se establecen en las presentes ordenanzas, debiendo entenderse que no existe tal agravio cuando el turno inmediato que corresponda, para la provisión de plaza de categoría superior, sea la de concurso oposición o libre designación de la empresa. De entrar en función el turno de antigüedad no consolidará la nueva categoría hasta tanto le corresponda ascender, pero mientras desempeñe el trabajo correspondiente a la misma, percibirá la remuneración a ella asignada por estas ordenanzas.

Art. 119. Cartillas de identidad profesional.- Las empresas solicitarán de las oficinas de colocación donde radiquen sus centros de trabajo, en un plazo de quince días, las cartillas de identidad profesional necesarias para su distribución entre los trabajadores a su servicio. Las oficinas de colocación entregarán a las empresas las cartillas que éstas precisen con la rúbrica del Jefe de la oficina y el sello de la misma, en la diligencia de clasificación profesional.

Las empresas diligenciarán las cartillas sellando y firmando en su primera hoja. Sellarán asímismo la fotografía del titular, que necesariamente irá adherida a la cartilla, y diligenciarán al propio tiempo los datos personales del interesado, personas que de él dependan y antecedentes profesionales del mismo.

Las empresas pondrán especial cuidado en anotar en los recuadros de la cartilla la fecha de admisión del trabajador y la de su cese, cuando éste se produzca. Hasta tanto, las empresas retendrán las cartillas de los productores en activo, las que serán devueltas a sus titulares cuando causen baja al servicio de la empresa.

Art. 120. Desgaste de herramientas.—Los obreros que trabajan con herramientas de su propiedad percibirán en concepto de indemnización, por desgaste de las mismas, las cantidades siguientes: Profesionales y especialistas, tres pesetas a la semana, y aprendices, una peseta. Los productores que empleen en su cometido herramientas de propiedad de la empresa, las cuales, como norma general, deberán facilitar a sus trabajadores, serán responsables de su buena conservación y pérdida, regulándose en los reglamentos de Régimen interior los períodos mínimos de duración normal de aquéllas.

Será obligación de las empresas facilitar gratuitamente a los trabajadores los monos de trabajo que sean necesarios en cada caso. En los reglamentos de Régimen interior se consignará la forma de efectuarse esta prestación.

M.C.D. 2022

Art. 121. Festividad de San José. —El día de San José se considerará en todas las actividades reguladas por las Ordenanzas como festividad no recuperable.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Otras percepciones del personal

Art. 122. En tanto no se legisle con carácter general sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de empresa, todos los trabajadores afectados por este reglamento percibirán sobre los salarios o sueldo-base establecidos en el artículo 61, incrementados en los casos que procediera con el importe del premio de antigüedad, un plus equivalente al 10 por 100. Este plus tendrá carácter circunstancial y transitorio y no se computará a efectos de Seguros Sociales.

Art. 123. El personal comprendido en esta Reglamentación percibirá anualmente dos gratificaciones, equivalentes, una de ellas, a diez días de haber para los que cobren semanalmente y media mensualidad para los que perciban sueldo mensual, calculadas en la forma que se determina en el artículo anterior, las cuales deberán hacerse efectivas el 18 de julio y 23 de diciembre de cada año.

En aquellos casos en que por precepto legal o costumbre reiterada, viniese percibiendo el personal mayor cantidad en las citadas festividades les serán respetadas éstas íntegramente.

Se entenderá como costumbre reiterada, cuando las referidas percepciones viniesen satisfaciéndose durante tres o más años consecutivos.

Art. 124. En atención a las cargas familiares de los trabajadores, sin distinción del grupo profesional en que estén encuadrados, será de aplicación en las industrias afectadas por este reglamento el plus de cargas familiares, que se regirá por las normas establecidas en orden 29-3-46, con la salvedad de que el importe del mismo equivaldrá al 15 por 100 de la nómina, integrando ésta los distintos conceptos que en dicha disposición se determinan.

CAPITULO XV

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Art. 125. Todas las empresas comprendidas en la presente reglamentación quedan obligadas a confeccionar su reglamento de Régimen interior, de acuerdo con lo establecido en sus artículos 15 y siguientes de la ley de 15 de octubre de 1942.

Los reglamentos de Régimen interior de cada empresa deberán recoger, adaptando a sus características y circunstancias particulares, las normas contenidas en la presente reglamentación, agrupadas las materias y asuntos convenientemente, a fin de que sigan el mismo orden que se ha tenido en cuenta en la estructuración de este reglamento nacional.

En anexo podrán hacerse constar, además, cuantos beneficios otorguen las empresas que superen los consignados en esta reglamentación y que, por su carácter voluntario, circunstancial o transitorio, no constituyan compromiso ni obligación de carácter permanente para la empresa.

Art. 126. Las empresas cuyas actividades rebasen el límite de una provincia deberán redactar y remitir sus reglamentos de Régimen interior, dentro del plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de estas Ordenanzas, a la Dirección general de Trabajo, a cuyo organismo corresponde su aprobación.

Las demás empresas lo harán en la misma forma, presentando el oportuno reglamento en la Delegación provincial de Trabajo.

Una copia del citado reglamento será remitida por las empresas al Sindicato nacional o provincial del ramo, respectivamente, al mismo tiempo que a las autoridades laborales citadas en el párrafo anterior.

Art. 127. Simultáneamente, con la remisión a que se refiere el artículo precedente, los reglamentos de Régimen interior serán expuestos durante quince días al personal, a fin de que éste alegue lo que crea conveniente durante el referido plazo, ante los organismos sindicales del ramo, los cuales informarán, incluso por propia iniciativa, a la Delegación o Dirección de Trabajo, sobre los extremos que consideren oportunos, dentro de los treinta días siguientes al de la fecha en que recibiesen el ejemplar a que se refiere el artículo anterior.

Art. 128. Tanto la Dirección general como la Delegación adoptarán el acuerdo que proceda, una vez cumplidos los trámites o transcurridos los plazos que quedan indicados.

CAPITULO XVI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 129. Comisiones conciliadoras.

Publicados los proyectos de escalafón a que se refiere el artículo 53 de las presentes Ordenanzas, tratándose de empresas con veinte o más trabajadores de plantilla, el productor que se considere perjudicado podrá formular por escrito la oportuna reclamación (fundándose en los preceptos de este reglamento) ante la comisión conciliadora constituída al efecto, integrada por:

a) Un Vocal nombrado por la Delegación de Trabajo en que radique la dirección de la empresa, el cual asumirá la presidencia de la Comisión.

b) Un Vocal nombrado por la empresa.

c) Un Vocal nombrado por el Sindicato provincial de la Madera y Corcho.

El primer Vocal no podrá pertenecer al personal de la empresa afectada; el segundo y tercero será preceptivo que pertenezca al mismo.

La Comisión dictará laudo dentro de los diez días siguientes al de recibo de la reclamación, el cual procurará sea aceptado por ambas partes, y, no consiguiéndolo, levantará acta, en la que constará lo alegado por la empresa y el trabajador, y así también el laudo anteriormente citado. El acta se remitirá a la De[illegible] de Trabajo, que resolverá en [illegible]zo no superior a diez días, con[illegible] a partir de la fecha en que se reciba dicho documento:

En las empresas con menos de veinte trabajadores de plant[illegible] donde no es preceptiva la co[illegible]ción de la «Comisión Conciliadora», el trabajador disconforme presentará su reclamación, de la que se le entregará el recibo correspondiente, ante la Dirección de la empresa, que resolverá dentro de los diez días siguientes. Si la empresa no accediera a la petición del interesado se lo comunicará a éste, y no existiendo conformidad, la empresa remitirá el expediente a la Delegación de Trabajo en que radique aquélla. Esta resolverá, previos los asesoramientos que estime oportunos, en un tiempo que no rebasará el documento anteriormente citado.

Art. 130. Dentro de los treinta días siguientes de haberse resuelto la última de las reclamaciones formuladas o de la publicación del proyecto de escalafón a que se refiere el artículo 53, si no se hubiese presentado reclamación alguna, la empresa publicará su escalafón.

Art. 131. Excedencia del personal femenino.

Al personal femenino que haya contraído matrimonio legítimo con anterioridad a la fecha de publicación de este reglamento se le concede un plazo de tres meses, a contar de la fecha expresada, para optar entre continuar al servicio de la empresa o hacer uso de los derechos de excedencia en las condiciones consignadas en el último párrafo del artículo 88.

El mismo derecho de opción tendrá el personal femenino actualmente al servicio de las empresas que contraiga matrimonio con posterioridad a la publicación del presente reglamento.

Art. 132. Por ser condiciones mínimas las establecidas en este reglamento, habrán de respetarse las que vengan implantadas cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal, tanto en lo relativo a remuneración como en lo referente a otras materias.

De cualquier forma, por ninguna causa podrá experimentar trabajador alguno disminución en sus ingresos totales respecto a los que viniese percibiendo hasta la fecha (siendo deducible tan sólo los debidos a horas extraordinarias de trabajo).

A los efectos del oportuno cálculo, no se computarán el plus de cargas familiares ni el establecido en el artículo 122.

Madrid 3 de febrero de 1947.—El Director general de Trabajo, A. Miranda Junco.

(*B. O. del E.* del día 9 de F.)

AYUNTAMIENTOS

SORIA

De conformidad con lo dispuesto por el Distrito forestal de Soria, se anuncia en pública subasta el aprovechamiento de las leñas de roble y pino que se obtengan en las operaciones de claras y limpias que se realizan, y que se entregarán en el presente año forestal, cortadas y apiladas, en el monte Pinar Grande, de la pertenencia de Soria y su Tierra.

Durante este período se entregarán hasta 9.000 estéreos, reservándose la Administración la facultad de ofrecer mayor cantidad al rematante en las mismas condiciones, siendo potestativo del mismo el aceptarla.

Una vez verificada y adjudicada la subasta, se entregarán al rematante 3.100'280 estéreos de leña de pino, apilados en la Sección 3.ª, Cuartel A, Tramo I, y Sección 4.ª, Cuartel E, Tramo III y márgenes del río Ebrillos, desde Sotolengo hasta los Quintanares; el resto se irá adjudicando a medida que se vaya obteniendo en los tramos en que se realizan estas operaciones, siendo éstos, en su mayoría, los comprendidos en los Cuarteles A y B de la Sección 5.ª, y del Cuartel F, de la Sección 4.ª

El tipo de tasación que ha de servir de base para la subasta, es el de 9'47 pesetas por estéreo, no admitiéndose proposiciones que no cubran dicha tasación.

Además del precio alcanzado en subasta, el que resulte rematante ingresará, en la cuenta corriente del Distrito forestal, en el Banco de España de Soria, la cantidad de 6'47 pesetas por estéreo, que corresponde a los gastos ocasionados por la corta y apilamiento de las referidas leñas.

Es requisito indispensable para optar a la subasta, poseer el título profesional expedido por el Sindicato del Combustible.

La subasta tendrá lugar en estas casas consistoriales, a las doce de su mañana, el siguiente día hábil al en que terminen los veinte días, también hábiles, contados a partir del siguiente al de la fecha del *Boletín* en que aparezca este anuncio.

Las proposiciones, reintegradas con una póliza de 4'50 pesetas, se entregarán en sobre cerrado, en la Secretaría municipal, de diez de la mañana a una de la tarde, los días laborables, hasta la víspera del día señalado para la subasta, previa constitución del 4 por 100 del importe de los 9.000 estéreos al precio de tasación, en la Depositaría municipal, en calidad de depósito provisional.

Los pliegos de condiciones facultativas y económico administrativas por que ha de regirse el aprovechamiento, se hallan de manifiesto en la Inspección de Montes del Ayuntamiento.

El pago de este anuncio es de cuenta del adjudicatario.

Soria 17 de febrero de 1947.—El Alcalde, Mariano Iñiguez.

Modelo de proposición

Don..., vecino de ....., con título profesional expedido por el Sindicato de ...., enterado del anuncio publicado en el *Boletín oficial de la provincia* y de las condiciones y requisitos que se exigen para la adjudicación en pública subasta del aprovechamiento de ..... del monte ....., se compromete a su adquisición con sujeción a los expresados requisitos y condiciones, en la cantidad de ..... pesetas por estéreo. (Aquí la proposición que se haga, mejorando lisa y llanamente el tipo fijado para la subasta; advirtiéndose, que será desechada toda proposición en la que no se exprese determinadamente la cantidad de pesetas, escrita en letra, que ofrece el proponente, así como toda aquélla en la que se añada alguna cláusula).

(Fecha y firma del proponente.)

78.—Derechos 148'50 pesetas.

Imprenta provincial.

M.C.D. 2022